

Гасперт Елена Петровна
директор МАУДО «Детская школа искусств №6 «ДА-ДА»,
г.Набережные Челны
e-mail: schisk_chelny@mail.ru

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ПЕРСОНАЛА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ НА ПРИМЕРЕ ШКОЛЫ
АРХИТЕКТУРЫ И ДИЗАЙНА «ДА-ДА»
MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL STAFF
AT ADDITIONAL EDUCATION ON THE EXAMPLE OF THE SCHOOL OF
ARCHITECTURE AND DESIGN "DA-DA"**

Аннотация. В статье рассматривается система управления профессиональным развитием преподавателей школы архитектуры и дизайна «ДА-ДА». Выявлены особенности ведущих направлений деятельности учреждения. Представлен опыт работы по созданию условий успешного развития коллектива школы.

Ключевые слова: Управление, профессиональное развитие, педагогический персонал, учебный процесс.

Abstract. The article deals with the school teachers professional development management system in architecture and design school "DA-DA". The features of the leading areas of activities of the establishment are revealed. The author submitted experience of creating conditions for the successful development of the school personnel.

Index terms: management, professional development, teaching staff, the learning process.

Обозначенные в федеральных документах основные приоритеты модернизации системы образования России – доступность, качество и эффективность образования. Это обуславливает осознание субъектами образовательного процесса своего более индивидуального запроса на образование и предъявление образовательным учреждениям все более разнообразных требований к результатам, технологиям образования и условиям его получения.

Одна из систем допрофессионального образования – художественно-проектное образование, является одним из самых молодых направлений дополнительного образования России.

Насколько трудна и сложна задача создания высококвалифицированного творческого коллектива видно на примере создания и развития школы архитектуры и дизайна «ДА-ДА». В Набережных Челнах создание и успешное развитие школы «ДА-ДА» стало возможным благодаря творческой самоотверженности и высокому профессионализму архитекторов, дизайнеров и художников города. При этом особо отметим, что количественный состав таких специалистов в нашем городе крайне ограничен, а их профессиональная деятельность широко востребована обществом и высокооплачиваема в отличие от заработной платы в российской системе образования. Поэтому проблема вовлечения в образовательный процесс, сохранения и профессионального развития педагогических кадров актуальна на протяжении всех лет становления Школы.

Наряду с реализацией текущего учебного процесса, особое внимание в Школе уделяется научно-методической работе по апробированию и внедрению в учебный процесс новых разделов, курсов образовательных авторских и экспериментальных программ, корректировке учебных планов. Это повышает возможности педагога к самовыражению, к осмысленной творческой деятельности, свободе действий, контакту с коллегами и руководством, а главное – ответственности. Например, решением педагогического Совета еще в 1998 г. все педагоги школы перешли на самоконтроль в реализации образовательных программ.

Кадровая политика также определяется возрастной структурой педагогических работников школы. Учитывая, что, например, в 2000 г. средний возраст работающих в школе составлял 42 года, мы задумались о целенаправленном приглашении в коллектив молодых выпускников архитектурно-дизайнерских вузов и членов творческих Союзов. В результате, сегодня средний возраст педагогов составляет 34 года. Положительным опытом мы считаем и привлечение к педагогической деятельности специалистов-мужчин, что положительно влияет на микроклимат в коллективе.

Не менее важным является вопрос адаптации. Доброжелательность, своевременная помощь негласного Совета старейшин школы в педагогических, организационных вопросах, мастер-классы и семинары, изучение информационных возможностей школы, вовлечение «новичков» в выставочную, культурно-массовую деятельность, знакомство с традициями, миссией, целями и задачами школы является каждодневной заботой руководства.

Особенностью школы является совмещение педагогической и профессиональной деятельности практически всех педагогов (преподавание в вузах, училищах, осуществление проектной и творческой деятельности). Поэтому особой задачей руководства является решение организационных вопросов, в том числе обеспечение удобного расписания занятий, почасовая нагрузка и другие мероприятия, учитывающие совмещение работ, особенности деятельности каждого работника.

Заглядывая в дальнейшую перспективу, руководство Школы работает со студентами вузов – выпускниками нашей школы с перспективой дальнейшего привлечения их к педагогической деятельности (встречи выпускников, прослеживание послевузовского профессионального пути, создания образа Школы как не только образовательного учреждения, но и как профессионального клуба).

Очень значимым для преподавателей является обеспечение учебного процесса ТСО, художественными материалами и принадлежностями, которые позволяют реализовывать с учащимися самые смелые замыслы. На эти цели расходуется 40% внебюджетных средств. Еще 15% внебюджетных средств затрачивается на пополнение специализированной библиотеки, видеотеки и медиатеки школы.

Нравственно-педагогический климат – особая забота руководства в нашей школе. Установлению дружеских отношений в коллективе способствуют театрализованные праздники, дни здоровья, выставки педагогов школы и другие, на первый взгляд, добрые мелочи в общении, которые помогают бесконфликтной работе. Конечно, это дается не легко – за этим целенаправленное, постепенное, естественное «выращивание» духовной основы жизнедеятельности школы.

Наряду с этим, большое внимание уделяется обеспечению нормативно-правового взаимодействия школы и персонала: разработаны должностные инструкции, положения о доплатах и надбавках, коллективный договор и другие необходимые нормативные акты.

Составной частью работы администрации является проектирование деятельности педагога в зависимости от его принадлежности к относительно дифференцированным группам. В школе «ДА-ДА» это методический совет, объединения по принадлежности к творческим Союзам (СА, СД, СХ), временные инициативные и т. п.

Таким образом, управление развитием педагогического коллектива осуществляется по направлениям:

- 1) содействие творческому профессиональному росту;
- 2) проектирование профессионально-педагогического роста.

Можно утверждать, что содействие творческому, профессиональному росту цементирует коллектив. Для этого создаются:

– организационные условия (т. е. расписание составляется и корректируется таким образом, чтобы педагоги могли участвовать в мероприятиях творческих Союзов, имели возможность участвовать в профессиональных выставках, конкурсах, семинарах);

– информационная база (журналы, проспекты, видеофильмы профессиональной направленности и т. п.).

Проектирование профессионально-педагогического развития осуществляется по следующим направлениям:

Совершенствование научно-методической деятельности: создание, апробирование и внедрение образовательных программ; обобщение и распространение опыта (за последние три года педагоги школы выступили на 15 конференциях и семинарах, опубликовано 12 статей в российских и республиканских профессиональных и педагогических изданиях от городского до международного уровня); создание методических и дидактических материалов по различным направлениям архитектуры и дизайна.

Организация взаимодействия с вузами по профилю. Отметим сотрудничество Школы с Казанской государственной архитектурно-строительной академией, Нижегородской архитектурной академией, Санкт-Петербургской архитектурно-строительной академией и другими вузами.

Организация совместной деятельности с творческими Союдами. Организовано активное участие педагогов школы в республиканских и всероссийских конференциях, семинарах, выставках. Например: «Миры дизайна», «Дизайн-2002», Всероссийский проектный семинар СД России «Концепции развития СД до 2020 г.», V Международный фестиваль «Эволюция интерьера».

Организация обучения и аттестации. Педагоги и руководители школы осуществляют повышение квалификации. За последние три года 85% из них повысили свою психолого-педагогическую квалификацию. Также регулярным является организация в школе семинаров, круглых столов и т. п.

Организация наставничества. Сегодня педагогический коллектив школы составляют 18 педагогов, из них: 6 архитекторов (в том числе 3 члена СА России), 7 дизайнеров (все члены СД России), 4 художника (в том числе один член СХ России). 79% педагогов имеют высшую и 1-ю квалификационную категорию. Такой педагогический состав школы является результатом планомерной и кропотливой работы всего коллектива, и поэтому ему посильны любые задачи.

Список литературы

1. Афонина А.В., Назаров В.И. Руководитель «Нашей новой школы»: современные требования и ориентиры // Наука и школа. – 2011. – №5 – С. 90-92.
2. Гусякова Н.И., Садыкова Т. В. К вопросу об индивидуализации в дополнительном образовании детей // Молодой ученый. – 2015. – №9. – С. 1047-1050.
3. Мелодинский Д.Л. Школа архитектурно-дизайнерского формообразования // Учеб. пособие. – М., 2004.
4. Троицкая И.И. Совместная работа школы, семьи, педагогов дополнительного образования и специалистов организаций как условие успешной профориентации детей// Наука и школа. – 2011. -№5 – С.100-108.